

Trabajo Fin de Grado

Gestión y liderazgo de empresas e instituciones:
una perspectiva de género

Impedimentos de la mujer en el sector primario
Barriers faced by women in the primary sector

Autor/es

Olga Medina Castillo

Director/es

María Isabel Brusca Alijarde
Margarita Labrador Barrafón

Facultad de Economía y Empresa
Universidad de Zaragoza
2021

Resumen:

La presencia femenina en el mercado laboral es notablemente inferior a la masculina, y es todavía menor cuando se trata de altos cargos directivos en empresas e instituciones. Por esta razón, la disparidad de género es un aspecto relevante en la sociedad actual en general, y en lo que se refiere al ámbito laboral en particular. El principal objeto de análisis en este estudio son los impedimentos a los que se enfrentan las mujeres aragonesas en el sector primario. En primer lugar, se realiza un estudio de la evolución de la mujer desde la prehistoria -totalmente destinada a la conciliación familiar- hasta el día de hoy, examinando los fenómenos asociados a su inserción en el mercado laboral. Adicionalmente, se examinan cuáles son las causas de infrarrepresentación femenina en dichos puestos. En segundo lugar, el marco teórico se completa con un estudio cuantitativo descriptivo mediante la realización de una encuesta dirigida a mujeres aragonesas emprendedoras y/o directivas pertenecientes al sector primario utilizando un muestreo por conveniencia o no probabilístico. Finalmente, se extraen una serie de conclusiones que demuestran la disparidad de género en el sector.

Palabras clave: barreras, mujer, sector primario

Abstract:

The presence of women in the labour market is significantly lower than that of men, and it is even lower when it comes to senior management positions in companies and institutions. For this reason, gender disparity is a relevant issue in today's society in general, and with regards to the labour market in particular. The main object of analysis in this study are the barriers faced by Aragonese women in the primary sector. First of all, an in-depth study is made of the evolution of women from prehistoric times -entirely devoted to family reconciliation- to the present day, examining the phenomena associated with their insertion in the labour market. In addition, the causes of the underrepresentation of women in these positions are examined. After that, the theoretical framework is completed with a descriptive quantitative study by means of a survey of Aragonese women entrepreneurs and/or managers belonging to the primary sector using convenience or non-probabilistic sampling. Finally, a series of conclusions are drawn that demonstrate the gender disparity in the sector.

Key words: barriers, women, primary sector

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

■ Índice de Tablas

- Tabla 1. Nivel de estudios superiores de la población adulta en España (en %)
- Tabla 2. Tasa nacional de paro, empleo y actividad (en %)
- Tabla 3. Altas en Titularidad Compartida por CCAA y por Provincias
- Tabla 4. Edad de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Tabla 5. Estado Civil de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Tabla 6. Nivel de Estudios de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Tabla 7. Ocupación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Tabla 8. Percepción de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón acerca de las Barreras a las que se enfrentan en el sector primario
- Tabla 9. Motivos por los cuales Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón deciden dedicarse al sector primario
- Tabla 10. Capacidad de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón en la toma de decisiones dentro de la explotación con respecto a su socio
- Tabla 11. Motivos sobre el abandono del medio rural liderado por las mujeres mayoritariamente con respecto a los hombres según las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

■ Índice de Gráficos

- Gráfico 1. Población con trabajo en España en 2020, por género y sector de actividad (en %)
- Gráfico 2. Número de ocupados en el sector primario (en %)
- Gráfico 3. Evolución Anual RETICOM en Aragón (31/12/2020)
- Gráfico 4. Provincia en la que se localiza la explotación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Gráfico 5. Años de antigüedad de la explotación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Gráfico 6. Actividad desarrollada en la explotación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Gráfico 7. Percepción de ayudas económicas por las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón
- Gráfico 8. Porcentaje de Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón dadas de alta en la Explotación Agraria y, por tanto, en la Seguridad Social

Gráfico 9. Porcentaje de Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia

Gráfico 10. Grado de Representación en participaciones sociales de Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

Gráfico 11. Motivos por los que las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón creen que hay menos representación social femenina que masculina

Gráfico 12. Encargada/o de la realización de los cuidados familiares y tareas domésticas en los hogares de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

Gráfico 13. Porcentaje de respuesta por el que las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón se han planteado o han dejado de trabajar por incompatibilidad entre la conciliación familiar y el mundo laboral

Gráfico 14. Porcentaje de negociación con el comprador de su producción por parte de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

Gráfico 15. Titularidad ostentada por las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. ANTECEDENTES.....	8
3. LIDERAZGO FEMENINO: PRINCIPALES BARRERAS.....	9
3.1. ESTRUCTURAS SOCIALES Y ESTEREOTIPOS.....	9
3.2. DIFICULTAD DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.....	10
3.3. “TECHO DE CRISTAL”.....	12
3.4. BRECHA SALARIAL.....	13
4. LA MUJER EN EL SECTOR PRIMARIO.....	15
5. DISEÑO DEL ESTUDIO.....	20
5.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	20
5.2. METODOLOGÍA.....	21
5.3. MUESTRA (CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN)	22
5.4. INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.....	22
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	23
6.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA MUJER AGRARIA EN ARAGÓN ANALIZADA.....	23
6.2. MUJER TRABAJADORA EN EL MUNDO RURAL.....	25
6.2.1. Aspectos generales.....	25
6.2.2. Percepción de ayudas económicas, seguridad social, tipo de trabajadora y representación en el sector.....	28
6.2.3. Conciliación familiar y laboral y toma de decisiones.....	31
6.3. COTITULARIDAD o TITULARIDAD COMPARTIDA.....	34
6.4. EL MEDIO RURAL.....	35
7. CONCLUSIONES.....	35
8. BIBLIOGRAFÍA.....	39
<u>ANEXO I. ENCUESTA</u>	44
<u>ANEXO II. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO A ASOCIACIONES Y FEDERACIONES</u>	50

1. INTRODUCCIÓN

La figura femenina ha sido constantemente distinguida con gran desigualdad -en términos de inferioridad- con respecto a la masculina pues, a lo largo de la historia, ha sido percibida como un ser naturalmente relacionado con el cuidado del hogar y de los hijos sin recibir ningún tipo de remuneración económica a cambio.

El proceso de incorporación del género femenino al mercado laboral se ha acompañado de un progresivo crecimiento de la industria. Es por ello por lo que, con la llegada de la Segunda Guerra Mundial (siglo XX), las mujeres se incorporaron al mundo laboral y adquirieron una serie de derechos laborales (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente, 2013).

No obstante, actualmente, la igualdad de género sigue siendo un reto dentro del emprendimiento y del empoderamiento femenino en el ámbito nacional español y mundial, y más concretamente en lo que se refiere al sector primario.

Para lograr combatir esta baja representación de la figura femenina en la población activa española, se han redactado una serie de normativas y regulaciones, las cuales otorgan a la mujer derechos y libertades en su vida laboral; entre las cuales destacan el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, los cuales, proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y consagran la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, respectivamente (Constitución Española, 1978).

La razón de la elección de este tema se ha basado en la injusta realidad a la que se enfrentan las mujeres que desempeñan su actividad principal en el sector primario -experimentada por la autora del citado estudio, pues ha trabajado como temporera en el sector primario durante los meses de verano, periodo suficiente para sufrir desigualdades laborales en él-.

Por esta razón, mi interés en conocer en detalle, la realidad de las mujeres emprendedoras y/o directivas pertenecientes al sector primario y su situación actual en su día a día, así como identificar los principales obstáculos existentes, con la finalidad

principal de lograr superar estas desigualdades y poder acceder a las mismas condiciones de igualdad en este sector.

Los objetivos establecidos en el estudio son, por tanto, conocer y analizar las principales barreras a las que se enfrentan las mujeres que desempeñan su actividad principal en el sector primario en Aragón a través del estudio y análisis del perfil de estas. La finalidad de este es dar visibilidad a las desigualdades de género todavía existentes en el sector y fomentar el interés, por parte de las encuestadas, por aspectos beneficiosos para ellas, como la percepción de ayudas económicas por ser mujer emprendedora o la titularidad compartida, entre otras.

De igual manera, el estudio coopera con la lucha de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las organizaciones y, específicamente, en el sector primario.

Para ello, se ha revisado la literatura previa sobre el tema de manera exhaustiva y se ha desarrollado un estudio práctico real consistente en la realización de una encuesta dirigida a mujeres cuya actividad primordial sea el sector primario.

En concreto, el trabajo ha sido estructurado como se menciona a continuación. Tras la citada introducción, el próximo apartado ofrece los antecedentes que reflejan la situación laboral de la mujer en España desde la prehistoria hasta la actualidad. En el tercer apartado, se presentan las principales barreras a las que se ha enfrentado el género femenino a lo largo de la historia llevada a cabo a través de una revisión de la literatura especializada en el tema objeto de estudio. En el cuarto epígrafe, se analiza detalladamente la situación de la mujer española en el mercado laboral mediante tres indicadores fundamentales: la tasa de paro, de empleo y de actividad. El quinto apartado está basado en el diseño del estudio, fundamentado del objetivo principal del presente estudio, la metodología llevada a cabo para su análisis, la muestra seleccionada para el presente trabajo y los instrumentos de recogida de información seleccionados; mientras que el sexto presenta los resultados de la encuesta realizada a mujeres aragonesas emprendedoras y/o directivas pertenecientes al sector primario con la finalidad de recoger información acerca del liderazgo femenino en dicho sector; abordando primordialmente cuestiones como los obstáculos con los que tienen que lidiar en el desarrollo de su actividad profesional, entre otras. Finalmente, el trabajo concluye con un apartado en el que se extraen una serie de conclusiones sintetizando, de esta manera, las principales desigualdades de género presentes en el sector primario.

2. ANTECEDENTES

A lo largo de la historia, las mujeres han hecho aportes extraordinarios a la sociedad - algunos son muy conocidos, otros menos, pero todos son precursores-; y se han incorporado al mercado laboral de manera gradual.

El papel fundamental de las mujeres en la Prehistoria es muy limitado, aunque de gran relevancia, ya que se encargan de la supervivencia, subsistencia y alimentación tanto de su familia e hijos como de los miembros de su comunidad, a través de la recolección de productos y plantas con fines curativos, curtir pieles, tejer, realizar cerámicas, etc. (Ferrer Valero, 2014).

Durante la Edad Media (siglos V a XV), los hombres realizan la escritura de documentos históricos hasta que, a finales de los años setenta, un conjunto de historiadoras se encarga de abordar estudios sobre el género femenino tratando temas sobre la religión, vida cotidiana, autonomía y reproducción de las mujeres en la España aquel entonces musulmana.

En la Edad Moderna (siglos XVI a XVIII), los historiadores Thompson y Vovelle llevan a cabo un estudio de las condiciones, imagen y representación simbólica, nivel de conocimiento y educación de la mujer, haciendo especial relevancia en la conciliación familiar y el matrimonio. Asimismo, también “se estudia el trabajo laboral femenino, haciendo referencia al servicio doméstico, elaboración de textiles y tabaco en industria” (Roda, 1995, p.62-63).

La Edad Contemporánea (siglos XIX y XX) está marcada por el movimiento obrero socialista -socialismo utópico de Marx-, cuyo fin principal es una gran transformación social donde la autarquía femenina es una parte imprescindible de este movimiento.

En siglo XX, el género femenino accede al mercado laboral, destacando en el ámbito industrial y comercial -dejando de lado la conciliación familiar y percibiendo su respectiva remuneración económica-. Sin embargo, todavía no tienen acceso a la educación pública. Es a mediados del siglo XX cuando se reducen poco a poco las desigualdades de género y, por tanto, las mujeres tienen pleno derecho al libre acceso en la educación pública y a la integración en el mercado laboral (Díaz Paniagua, 2014).

3. LIDERAZGO FEMENINO: PRINCIPALES BARRERAS

El grado de representación femenina en los altos cargos de responsabilidad es notablemente inferior a la masculina, ya que la cúspide de la estructura vertical de empresas e instituciones está liderada por hombres.

Es por ello, que la figura femenina se enfrenta a múltiples obstáculos dentro del mercado laboral, y especialmente, en el sector primario.

Para lograr la equidad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como en el cotidiano -y, por tanto, permitirles el acceso a puestos de responsabilidad-, hay que derrocar una serie de impedimentos mencionados a continuación: los estereotipos de género, la dificultad de conciliación entre el ámbito laboral y familiar, la brecha salarial y el “techo de cristal”.

3.1. ESTRUCTURAS SOCIALES Y ESTEREOTIPOS

En primer lugar, es necesario conocer qué son los estereotipos de género para comprender el grado de sometimiento de la mujer a estos.

“Por estereotipos de género se entiende el conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura o grupo acerca de los atributos o características que posee cada género” (Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2014, p.1044).

Contrario a los continuos avances y logros obtenidos en las últimas décadas, todavía no existe equidad total y real entre hombres y mujeres, pues aún existe una serie de estereotipos relacionados con el sistema patriarcal que lo impiden.

En 2002, Eagly y Karau proponen la “teoría de congruencia del rol hacia las mujeres líderes, la cual defiende que una de las principales causas de la dificultad de acceso de las mujeres a puestos de liderazgo es el prejuicio hacia las mujeres líderes, procedente de la incoherencia entre los requisitos de líder y las características femeninas” (Eagly y Karau, 2002, p.575-576).

Esta teoría se basa claramente en los roles de género; es decir, las creencias que tiene la sociedad acerca de las cualidades de hombres y mujeres; fundamentados en dos clases de normas o expectativas: las descriptivas y las prescriptivas. “Las primeras son aquellas que describen lo que los miembros de un grupo hacen realmente; mientras que

las segundas comparten lo que estos deberían hacer idealmente” (Morales y Cuadrado, 2004, p.136-137).

En términos generales, así como el liderazgo ha sido asociado al género masculino, la sociedad tiende a creer que es necesario poseer las competencias masculinas de competitividad, alta capacidad de control, autoridad y orientación clara hacia la tarea que desempeñan para desarrollar efectivamente puestos de liderazgo (Cheung y Halpern, 2010; Cuadrado, 2004; Eagly 1987).

Este hecho ha empujado a muchas mujeres a adoptar estas características, percibiendo una respuesta negativa por parte de la sociedad. Razón por la cual sufren desigualdad de género por ambas causas: por no tener las características propias de liderazgo efectivo o porque, en caso de tenerlo, son consideradas como poco femeninas, existiendo una clara disparidad entre el rol de liderazgo y el social (Lupano y Castro, 2011).

En consecuencia, se ven obligadas a combinar los atributos característicos de la figura masculina (asertividad, competencia, control) con aptitudes femeninas, con la finalidad de evitar el rechazo social en sus puestos de liderazgo.

Así, las mujeres están consiguiendo actualmente la misma autonomía que los hombres, pues tienen un menor “bloqueo” en el acceso a puestos de liderazgo, pero deben lidiar con diferentes obstáculos para acceder a ellos (Carrasco, 2004).

3.2. DIFICULTAD DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Como se ha citado anteriormente, tradicionalmente existe una división clara del trabajo por género marcada por el patriarcado, el cual asigna a los hombres al ámbito público -asumiendo tareas productivas para abastecer económicamente al núcleo familiar-, y a las mujeres al ámbito doméstico -asumiendo el rol de empleada del hogar y cuidadora y dedicándose plenamente a la familia y a las tareas del hogar sin percibir ningún tipo de remuneración económica a cambio- (Sabater, 2014).

Esta situación evoluciona con la incorporación de la mujer al mercado laboral. Sin embargo, actualmente la sociedad sigue percibiendo a la mujer como la encargada del cuidado de la familia y del hogar de forma natural (Jiménez y Moya, 2018).

Cabe destacar que, la conciliación de la vida familiar, laboral, personal y social puede acarrear una incorrecta asociación del concepto de conciliación con una cuestión de

género; es decir, fácilmente puede confundirse el término de la maternidad (sexo) con la responsabilidad del cuidado del ámbito familiar (género).

En este sentido, todos los estudios llevados a cabo señalan que la figura femenina dedica mucho más tiempo que la masculina al cuidado de la familia y del hogar y, por tanto, su carga de trabajo total es mayor. De esta manera, emerge la “doble jornada” (Friedan, 1983), “doble presencia” (Balbo, 1995) o “jornada interminable” (Durán, 1986) haciendo referencia a la necesidad de compatibilización del trabajo en el ámbito laboral y familiar debido a la ausencia de ayuda masculina (Alcañiz, 2015).

El estudio llevado a cabo por el Observatorio Social de la Fundación “la Caixa” (Fernández-Cornejo et al., 2019) muestra que, así como los padres utilizan menos las medidas de conciliación del ámbito laboral y familiar que las madres, también existen relevantes diferencias en solicitud de flexibilidad horaria y cambios de turno. Por estas razones, existe una notable disparidad entre ellos en este ámbito.

Alrededor del 38% de las madres solicitaron trabajar a tiempo parcial o una reducción de jornada al reincorporarse a sus trabajos; mientras que, solamente, el 4% de los padres lo solicitaron. Las diferencias en materia de solicitudes de flexibilidad horaria y de cambios de turno también fueron importantes.

La cultura corporativa de trabajo desempeñado es un factor determinante para el permiso de conciliación de género. No obstante, alrededor del 55% de los padres encuestados en este estudio opina que, en sus empresas, se considera más natural que una madre se acoja a la conciliación antes que un padre (Fernández-Conejo et al., 2019). Esta situación declara el vigente antagonismo de género haciendo, por tanto, a la mujer asumir la “doble jornada” anteriormente mencionada, ya que su principal y mayor responsabilidad sigue siendo la conciliación familiar sin contraprestación económica.

Como consecuencia, se desencadenan grandes problemas que les impiden compatibilizar las tareas naturalmente asignadas por la sociedad con su carrera profesional, sometiéndolas a altos grados de presión familiar y laboral, impidiendo su acceso a altos puestos de liderazgo. Esto implica consecuencias negativas para su desarrollo personal y profesional, como baja autoestima, sentimiento de insatisfacción laboral y dificultad para avanzar en la estructura vertical de organizaciones e instituciones.

Existen diferentes medidas para facilitar la conciliación en el trabajo, y cualquier empresa puede implementar un Plan de Conciliación, con independencia de su tamaño, número de trabajadores, sector de actividad o forma jurídica, con el objetivo de fomentar la identificación con la empresa, mejorar el bienestar personal y la satisfacción de los trabajadores, permitir un mayor desarrollo personal y profesional y aumentar su motivación, entre otras.

En definitiva, las obligaciones familiares representan una barrera significativa para las mujeres a la hora de alcanzar puestos de prestigio.

3.3. EL “TECHO DE CRISTAL”

Se entiende por “techo de cristal” a los obstáculos imperceptibles y sutiles que imposibilitan a las mujeres a alcanzar altos cargos de responsabilidad y liderazgo por razones relativas a su género. Este concepto podría entenderse como un símbolo de la violencia metafórica a la que se somete la figura femenina en el mercado laboral debido al sistema patriarcal (Economía Feminista, 2018).

La dificultad de ascender en el mercado laboral se explica a través del “techo de cristal” (Zimmer, 2015), el cual muestra que existen una serie de obstáculos que permiten a las mujeres avanzar solamente hasta un determinado nivel en la estructura jerárquica vertical de las organizaciones (Eagly y Karau, 2002).

El origen de este concepto se remonta al 24 de mayo de 1978, cuando Marilyn Loden -consultora laboral estadounidense-, refuta en una mesa redonda la incapacidad de ascenso de las mujeres en el ámbito laboral debido a una cultura y sociedad patriarcal que fomenta la disparidad de género y la no equidad de oportunidades laborales (BBC News, 2017).

En 1986, “The Wall Street Journal” define por primera vez en uno de sus artículos el concepto “glass ceiling”, haciendo referencia a las barreras a las que se enfrentaban las mujeres profesionales cualificadas para acceder a altos cargos de liderazgo en el mercado laboral de Estados Unidos (Zimmer, 2015).

La minoría de las mujeres logra alcanzar altos cargos ejecutivos, tanto en el ámbito público como en el privado (Economía Feminista, 2018).

En definitiva, la figura masculina tiene mayor facilidad de acceso a puestos de liderazgo que la femenina. Esta desigualdad se refleja en la menor presencia de mujeres en puestos de dirección en distintos ámbitos y organizaciones (Cuadrado, 2004).

Sin embargo, según los datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística, la población femenina posee un mayor grado de cualificación que la masculina en lo que respecta al nivel de estudios en 2020 -el 42,7% y 36,7%, respectivamente- (Tabla 1).

Tabla 1. Nivel de estudios superiores de la población adulta en España (en %)

Educación superior 2020	Total (de 25 a 64)	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64
MUJERES	42,7	53,5	50,7	40,5	27,5
HOMBRES	36,7	41,3	40,1	36,5	29,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (INE, 2020a)

Las causas que fomentan la existencia de este impedimento son muy diversas y se relacionan directamente con el sistema patriarcal implantado en territorio nacional, adjudicando de forma casi exclusiva la conciliación del hogar y familiar a la mujer, menor implicación por parte de la figura femenina a su puesto de trabajo, menor acceso al ámbito laboral por cuestiones de cultura empresarial masculinizada, políticas empresariales de promoción poco objetivas, entre otras (Molero et al., 2009).

En definitiva, el “techo de cristal” provoca consecuencias negativas para las mujeres tanto a nivel personal como a nivel profesional, otorgándoles capacidad limitada de promocionar en altos puestos de liderazgo.

3.4. BRECHA SALARIAL

La discriminación laboral ocurre cuando dos trabajadores con capacidades similares en términos de productividad son tratados de forma diferente simplemente por tener características personales distintas, como, por ejemplo, el género, la raza, la edad, la nacionalidad o la orientación sexual (Arrow, 1973).

Estudios recientes (Ferrant y Kolev, 2016) demuestran que la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral dificulta el crecimiento económico a largo plazo. Cabe destacar que los autores del estudio encuentran una relación negativa entre la renta per cápita de un país y la discriminación de género -siendo su coste económico particularmente alto-.

En pleno siglo XXI, hay indicadores basados en datos objetivos que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres. Entre ellos se encuentran: el salario medio por hora, semana o mes -sufrido por la autora del presente estudio durante un contrato temporal de verano-, la proporción de mujeres asalariadas y su participación sobre el número total de horas trabajadas, el número de mujeres que ocupan trabajos de menor remuneración, la tasa de ocupación por sexo, entre otros, afectando también a la cotización a la hora de la jubilación (Tablado, 2021).

Actualmente, la media del número de años de experiencia de los hombres españoles es mayor debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral; mientras que las mujeres cuentan con un mayor nivel educativo (Tabla 1) (Brindusa et al., 2019). Así pues, la mayor parte de las mujeres reciben un salario menor que los hombres al llevar a cabo las mismas tareas o mayor cantidad de ellas, trabajando de manera informal y sin cotización a la Seguridad Social.

En 2020, la brecha salarial en España está determinada por una diferencia del salario anual de 4.915 euros, según el Informe “Brecha salarial y techo de cristal”, elaborado por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA, 2020); por lo que las mujeres deberían percibir un 28,6% más para igualar el sueldo masculino. Se estima que serían necesarios 105 años para terminar con la brecha en el territorio nacional.

El séptimo informe elaborado por PricewaterhouseCoopers (PwC) -“Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo”- estima que, en caso de terminar con la brecha salarial de género, la producción aumentaría y se crearían 2,3 millones de puestos de empleo (PwC, 2020).

Para acabar con la brecha salarial, el 1 de marzo de 2019 se promulga el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El 13 de octubre de 2020 se aprueba el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual busca subsanar el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo. En ese momento, la brecha salarial en España rondaba el 22%.

A partir de su entrada en vigor -el 14 de abril de 2021-, todas las empresas están obligadas a realizar un registro retributivo de toda su plantilla. En caso contrario, las empresas que no atajen esta desigualdad salarial serán sancionadas con multas que podrán alcanzar los 187.000 euros (Huesca, 2021).

En definitiva, podemos afirmar que en pleno siglo XXI sigue existiendo brecha salarial de género como resultado del sistema patriarcal, afirmando que las profesiones desempeñadas por mujeres poseen menor valoración social y menor retribución económica que aquellas desempeñadas por hombres. El sistema precisa de cambios políticos, culturales y sociales para terminar con la desigualdad de género de modo que repercuta positivamente en el crecimiento económico de la sociedad.

4. LA MUJER EN EL SECTOR PRIMARIO

La incorporación de la mujer al mercado laboral fue un hecho histórico que se produjo en el siglo XX, el cual supuso un gran cambio para nuestra sociedad, pues repercutió desmesuradamente en la estructura de las organizaciones, aportando numerosos beneficios tanto en términos de innovación y diversidad, como en términos económicos -aumentando la productividad de estas- (Gutiérrez y Limas, 2008).

Con el paso del tiempo, la figura femenina ha adquirido una serie de derechos laborales, logrando ocupar posiciones destacadas dentro del ámbito laboral. Igualmente, se ha aumentado progresivamente el número de mujeres empleadas gracias a las leyes sobre igualdad de género anteriormente mencionadas, la concienciación de la población y la ayuda de múltiples instituciones.

Si bien cabe destacar que, en el siglo XXI, la población femenina con educación superior tiene escaso acceso a puestos de liderazgo; lo que evidencia una desigualdad de género entre hombres y mujeres, como resultado de una cultura tradicional.

Para analizar en detalle la situación de la mujer en el mercado laboral de España, se han estudiado los tres indicadores fundamentales -tasa de paro, empleo y actividad-, además de recabar información correspondiente a 2021* extraídos del INE (Tabla 2).

Con el objetivo de realizar un correcto análisis de la información expuesta en la Tabla 2, se van a explicar a continuación los términos en cuestión.

En primer lugar, “la tasa de actividad mide la proporción de población en edad de trabajar -igual o mayor de 16 años- que finalmente decide participar activamente en el mercado laboral”; “la tasa de empleo se define como la proporción de la población en edad de trabajar representada por la población empleada”; y finalmente, “la tasa de paro representa la proporción de la población desempleada con respecto a la población activa” (García Delgado y Myro, 2014, p.151-152).

Tabla 2. Tasa nacional de paro, empleo y actividad (en %)

		2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Tasa de paro	Ambos sexos	15,6	15,5	14,1	15,3	17,2	19,6	22,1	24,4	26,1	24,8	21,4
	Hombres	13,7	13,9	12,4	13,7	15,7	18,1	20,8	23,6	25,6	24,6	21,0
	Mujeres	17,7	17,4	16,0	17,0	19,0	21,4	23,6	25,4	26,7	25,0	21,8
Tasa de empleo	Ambos sexos	49,1	48,5	50,4	49,7	48,7	47,6	46,4	45,0	44,4	45,4	47,4
	Hombres	54,5	62,9	64,3	64,6	64,7	65,1	65,7	65,8	66,4	67,1	67,6
	Mujeres	43,9	43,1	44,8	44,0	43,1	42,2	41,1	40,0	39,6	40,5	41,7
Tasa de actividad	Ambos sexos	58,1	57,4	58,6	58,7	58,8	59,2	59,5	59,6	60,0	60,4	60,3
	Hombres	63,2	62,9	64,3	64,6	64,7	65,1	65,7	65,8	66,4	67,1	67,6
	Mujeres	53,4	52,2	53,3	53,1	53,2	53,6	53,7	53,7	53,9	54,0	53,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (INE, 2021b; INE, 2021c; INE, 2021d)

**Los datos corresponden a la media de los cuatro trimestres, a excepción de 2021, que corresponde a la media de los dos trimestres actualmente vencidos-*

Como se aprecia en la Tabla 2, la tasa de actividad femenina se sitúa, en el año 2021, en torno al 53%, la de empleo es el 44% y la de paro alcanza aproximadamente el 18%.

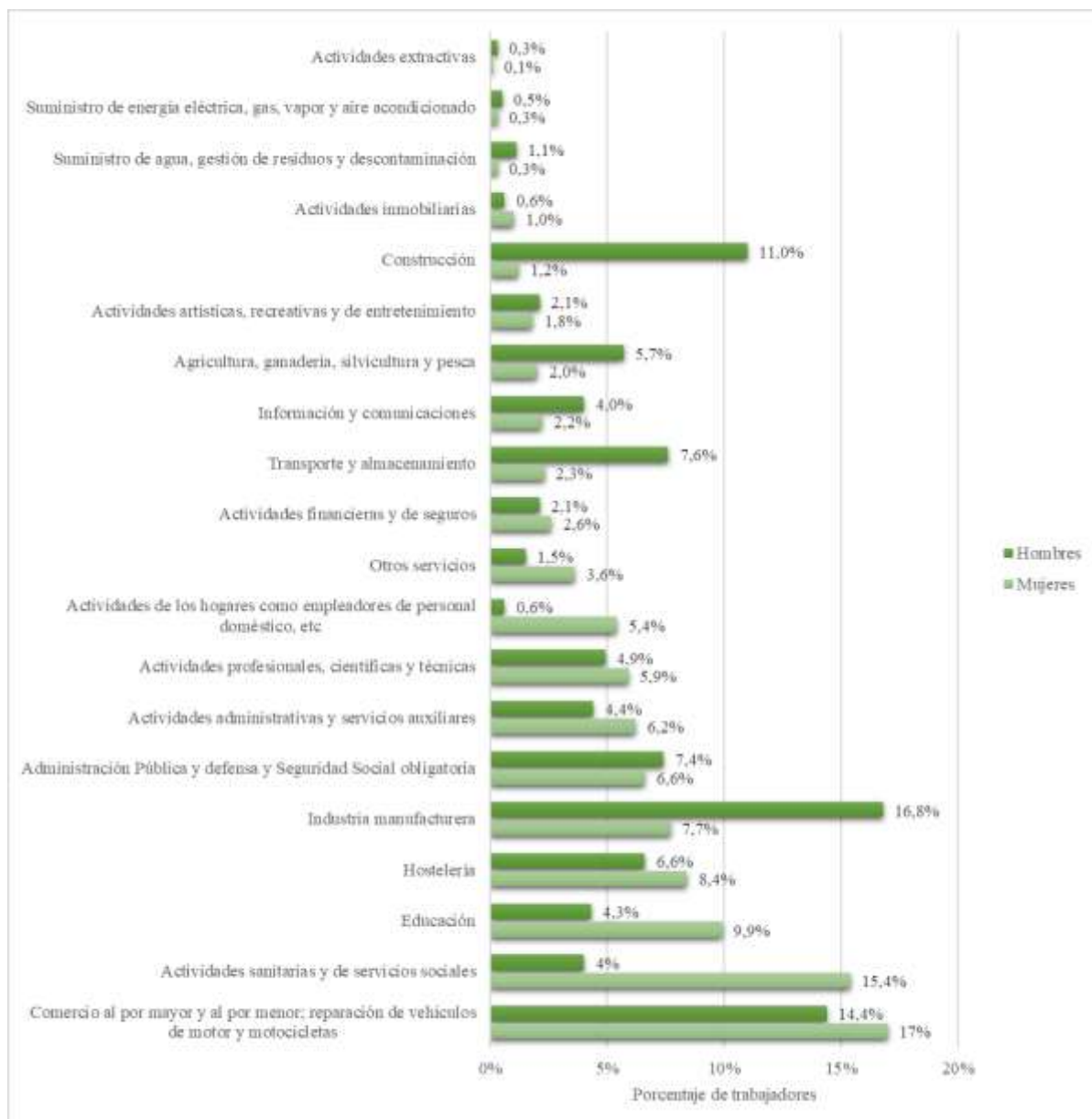
Por un lado, las tasas de actividad y empleo femeninas se sitúan en torno a un 9,8% y un 10,6% por debajo de las masculinas, respectivamente. Sin embargo, sucede lo contrario con la tasa de paro femenina, la cual se encuentra un 4% por encima. Cabe destacar que, en el año 2011, la tasa de paro en ambos sexos era muy similar -21,0% y 21,8%, respectivamente-; no obstante, esta diferencia ha ido creciendo paulatinamente durante el transcurso de la última década.

En 2021, el porcentaje correspondiente a la tasa de paro femenina está 2,1% por encima de la media de ambos sexos, y 4% de la media masculina; lo que se traduce como una dificultad real para las mujeres para encontrar empleo, ya que, al mismo tiempo, se enfrentan a dificultades de conciliación entre el entorno familiar y el laboral.

En 2020, se realizó un estudio acerca de la población ocupada por género y sector de actividad en España (Gráfico 1). Uno de los sectores líderes durante este año, tanto para la población femenina como para la masculina, fue el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos y motocicletas, superando el 14% (INE, 2021a).

Es importante destacar la relevancia femenina en sectores como actividades sanitarias y de servicios sociales y educación. Sin embargo, el género masculino destaca notoriamente en los sectores de la industria manufacturera, el transporte y almacenamiento, construcción, suministro de agua, gestión de residuos y descontaminación y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. En este último, el peso que ejerce el género masculino es alrededor de cuatro puntos porcentuales más que el femenino - 5,7% y 2%, respectivamente- (INE, 2021b; INE, 2021c; INE, 2021d).

Gráfico 1. Población con trabajo en España en 2020, por género y sector de actividad (en %)

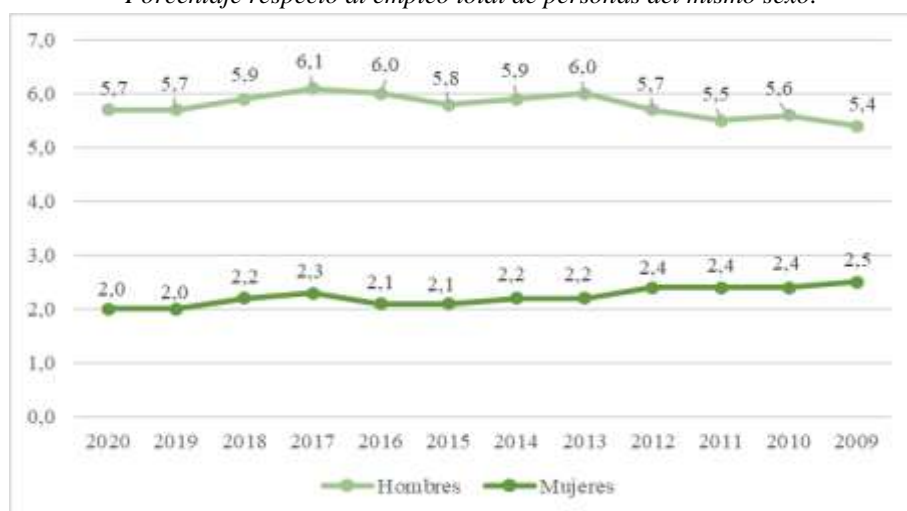


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (INE, 2020b)

Posteriormente, a través del INE se ha obtenido el número personas ocupadas en España pertenecientes al sector primario, prestando especial atención a la distinción de géneros (Gráfico 2).

Gráfico 2. Número de ocupados en el sector primario (en %*)

**Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo.*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (INE, 2020b)

Como se aprecia en el Gráfico 2, existe una gran inequidad de género en cuanto a las personas ocupadas en el sector primario durante la década ilustrada a continuación, pues el género femenino se encuentra tres puntos porcentuales de media de ocupación por debajo del masculino, lo que se traduce como menor acceso al mercado laboral.

Por otro lado, la pretensión de la autora es exponer la "Ley 35/2011 sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias" -promulgada el 4 de octubre de 2011, la cual entró en vigor el 5 de octubre de 2012-, que tiene como objetivo paliar la situación de desigualdad e invisibilización del trabajo de las mujeres rurales en el sector, dado que más de un tercio de estas aparecen como “ayuda familiar” y no como titulares de la explotación (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2011).

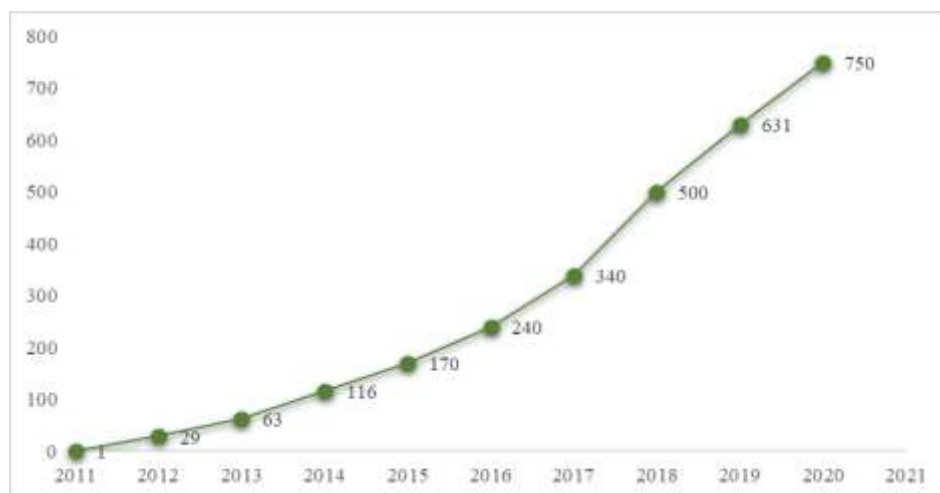
Como resultado de la Ley 35/2011, se incorporaron las siguientes mejoras mencionadas a continuación, las cuales beneficiarían a los dos miembros de la explotación: la administración, representación y responsabilidad sobre la explotación entre los dos miembros es del 50%, cotización de los dos miembros en la Seguridad Social y consideración de ambos como beneficiarios directos de ayudas y/o subvenciones -dando también así importancia al papel ejercido por la mujer- (Ministerio de Agricultura, Pesca y Medioambiente, 2013).

Por otro lado, se creó RETICOM -Registro de Explotaciones agrarias de Titularidad Compartida (por la Orden AAA/1408/2012)- con la finalidad de reflejar el estado de la titularidad compartida y sus variaciones en el territorio nacional. Es por ello, que está adscrito a la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación

Agroalimentaria del Ministerio y cumplimentado según lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 35/2011 (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2011).

Como se puede apreciar en el Gráfico 3, la inscripción en el registro de Titularidad Compartida ha aumentado exponencialmente desde su promulgación en Aragón, y también se han producido un total de 882 altas en Titularidad Compartida por CCAA y Provincias en lo que llevamos de año 2021 (Tabla 3).

Gráfico 3. Evolución Anual RETICOM en Aragón (31/12/2020)



Fuente: RETICOM (31/12/2020)

Tabla 3. Altas en Titularidad Compartida por CCAA y por Provincias

CCAA	ALTA TC*	CCAA	ALTA TC*	CCAA	ALTA TC*
Galicia	18	Cataluña	5	Extremadura	85
A Coruña	4	Lérida	3	Cáceres	36
Lugo	5	Gerona	0	Badajoz	49
Ourense	9	Barcelona	0	Andalucía	27
Pontevedra	0	Tarragona	2	Huelva	8
Asturias	8	Cdad. Valenciana	17	Sevilla	2
Cantabria	4	Castellón	13	Córdoba	0
País Vasco	44	Valencia	2	Jaén	1
Vicaya	15	Alicante	2	Almería	11
Guipúzcoa	11	Región de Murcia	1	Granada	1
Álava	18	Castilla y León	375	Málaga	1
Navarra	13	León	130	Cádiz	3
La Rioja	45	Zamora	13	Madrid	0
Castilla La Mancha	214	Salamanca	52	Aragón	21
Guadalajara	12	Palencia	26	Huesca	11
Cuenca	54	Valladolid	34	Zaragoza	9
Albacete	35	Ávila	29	Teruel	1
Toledo	63	Burgos	49		
Ciudad Real	50	Segovia	21		
Islas Baleares	5	Soria	21		

Fuente: RETICOM (01/09/2021)

En conclusión, a pesar de las numerosas transformaciones desarrolladas en el mercado laboral y sus continuos avances fomentando la incorporación de la mujer al mismo, los datos obtenidos muestran que todavía queda mucho camino por recorrer y que todavía no existe completa paridad de género.

Por todas estas razones y con el fin de derrocar la divergencia entre géneros, es necesario que la sociedad del siglo XXI sea consciente de las diferencias y desigualdades existentes y se promuevan políticas e ideales con el objetivo de fomentar la igualdad de género en todos los ámbitos, tanto en los profesionales como en los familiares.

5. DISEÑO DEL ESTUDIO

El presente estudio está basado en una encuesta dirigida a mujeres aragonesas que desempeñan su actividad en el sector primario (Anexo I), por lo que pretende ahondar su estudio en el papel de las mujeres emprendedoras y/o directivas en la dirección y la gestión de las organizaciones en dicho sector.

Asimismo, debido a la desigualdad de género evidenciada en el mercado laboral, y especialmente, en el sector primario, existen barreras y desigualdades a la hora del desempeño de su actividad laboral, así como aspectos sociales y culturales debido al sistema patriarcal vigente en territorio nacional que han sido detallados anteriormente.

5.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El principal objetivo del estudio -mencionado anteriormente- es conocer y analizar los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres emprendedoras y/o directivas que desempeñan su actividad principal en el sector primario en Aragón al inicio o durante su actividad empresarial, a través del estudio y análisis de su perfil, con el propósito de hacer visible la disparidad de género todavía existente en el sector y fomentar su interés por aspectos beneficiosos para ellas, como la percepción de ayudas económicas por ser mujer emprendedora o la titularidad compartida, entre otras.

5.2. METODOLOGÍA

El procedimiento llevado a cabo para la realización del presente estudio ha constado de varios pasos.

En primer lugar, se ha elaborado un cronograma con los pasos a seguir en el presente estudio (expuesto a continuación) para tener una visión global del mismo.

CRONOGRAMA	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
Elección del tema														
Recopilación de la información														
Elaboración del proyecto														
Solicitud de contacto de la muestra														
Cuestionario de las participantes														
Análisis y codificación de datos														
Informe final														
Presentación del informe final														

A continuación, se han establecido los objetivos que se pretenden obtener con este estudio y, seguidamente, se han fijado los criterios de inclusión y exclusión de la muestra.

En segundo lugar, se ha elaborado y diseñado el instrumento de recogida de la información de la investigación, teniendo en cuenta los objetivos anteriormente mencionados y la población objeto de estudio. Para la elaboración del cuestionario, se ha utilizado el programa de Formularios de Google Drive.

En tercer lugar, y para comprobar la adecuación del cuestionario y asegurar que cumplía con los objetivos mencionados, se ha enviado una copia de la encuesta a una agricultora conocida, la cual la ha revisado y validado.

Tras ello, se ha procedido a la difusión de la encuesta realizada mediante el Formulario de Google Drive (Anexo I) a la población objeto de estudio mediante correo electrónico, WhatsApp o Facebook con el modelo que se muestra en el Anexo II. Durante el proceso de respuesta por parte de las encuestadas, es importante destacar que no se ha establecido un contacto directo entre la entrevistadora y las entrevistadas; es decir, se ha tratado de una encuesta autoadministrada.

La recogida de datos se ha llevado a cabo durante tres semanas aproximadamente (del 19 de mayo al 8 de junio de 2021) con la finalidad de reunir una muestra representativa de 60 personas para un efectivo estudio de la situación.

Finalmente, los datos recabados en la herramienta de Formularios de Google se han recogido en un Excel y en el programa estadístico SPSS Statics 28, a partir del cual, se han analizado los datos mediante la realización de tablas, gráficos y cálculos

estadísticos cuya finalidad es la de obtener una visión más amplia y detallada de los resultados obtenidos en el presente estudio.

Mediante la realización de estos pasos, ha sido posible la obtención de los objetivos establecidos en el comienzo del estudio y el análisis de los resultados, expuestos a continuación.

5.3. MUESTRA (CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSIÓN)

Para llevar a cabo el citado estudio, se ha utilizado un muestreo por conveniencia o no probabilístico, en el que se intentó contactar con todas las mujeres asociadas al sector que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión mencionados a continuación.

La elección de este tipo de muestreo no aleatorio se justifica por la dificultad de acceso al sector y la acotación temporal en el que se desarrolla el trabajo universitario.

Los criterios de inclusión corresponden a la población objeto del presente estudio, y serán mujeres emprendedoras y/o directivas que, siendo mayores de 18 años, desempeñen su actividad laboral en el sector primario en Aragón.

Por lo que, los criterios de exclusión corresponderán a toda mujer mayor de 18 años que no desempeñe su actividad laboral principal en el sector primario en Aragón; y, por tanto, será excluida del estudio.

5.4. INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para llevar a cabo el estudio cuantitativo descriptivo, se ha elaborado un cuestionario a través de la herramienta de Formularios de Google Drive (Anexo I) -con los objetivos anteriormente mencionados-.

La encuesta se hizo llegar gracias a la mediación de asociaciones y federaciones como FADEMUR (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales), AFFAMER (Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural), AMCAE (Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias), AGABA Centro Clínico Veterinario, o redes sociales -como WhatsApp o Facebook-, a cooperativas de la localidad de la autora y alrededores y a personas físicas “conocidas” por medio de un mensaje de texto (Anexo II). Adicionalmente, se ha solicitado a las encuestadas la difusión de la misma.

El contacto con las asociaciones, federaciones y cooperativas se ha realizado a través de llamadas telefónicas. La autora del estudio se ha presentado al receptor del mensaje y ha transmitido el motivo de su llamada, consiguiendo así el correo electrónico a través del cual se envía un mensaje de presentación junto con el cuestionario (Anexo II).

Asimismo, y para evitar la duplicidad en los datos obtenidos, la primera pregunta de este cuestionario ha sido el correo electrónico de las encuestadas - el cual facilitará conocer quiénes son las interesadas en conocer los resultados obtenidos y facilitarles los mismos-.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como se ha mencionado anteriormente, el número total de encuestas recibidas ha sido de 60 debido a la dificultad de obtención de la muestra por los criterios de exclusión de esta.

Es importante resaltar que se desconoce el número exacto de aragonesas agrarias, por lo que es imposible obtener una representación exacta del porcentaje que supone dicha muestra sobre el total; así como también es difícil determinar el porcentaje que suponen las respuestas obtenidas sobre el número total de encuestas enviadas.

Dicho lo cual, se va a proceder al análisis -por secciones del cuestionario- de las respuestas obtenidas de las mujeres agrarias en Aragón -tabuladas con el programa de estadística SPSS Statics 28 y Microsoft Excel-.

6.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA MUJER AGRARIA EN ARAGÓN ANALIZADA

Para conocer el perfil de las aragonesas encuestadas que han dado respuesta al cuestionario, la última sección del mismo ha sido destinada a esta causa. En ella, se ha examinado su edad, nivel de estudios, ocupación actual y estado civil. Adicionalmente, y como se ha mencionado anteriormente, se ha incluido una pregunta sobre su interés en los resultados obtenidos en dicho estudio -los cuales se enviarán al correo electrónico de las interesadas-.

Tal y como se puede apreciar en las Tablas 4 y 5, respectivamente, la mayor parte de las respuestas obtenidas ha sido por parte de mujeres de entre 40 y 65 años, representando

el 72% de la muestra. Por otro lado, la mayoría de ellas son mujeres casadas, representando alrededor del 72%, siendo minoría las mujeres solteras (17%). Los datos de la Tabla 5 serán especialmente relevantes conforme avance el análisis de los datos.

Tabla 4. Edad de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor de 40	16	26,7%	27%
Entre 40 y 65	43	71,7%	98%
Mayor de 65	1	1,7%	100%
Total	60		

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Tabla 5. Estado Civil de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltera	10	16,7%	17%
Casada	43	71,7%	88%
Viuda	2	3,3%	92%
Divorciada	5	8,3%	100%
Separada	0	0,0%	100%
Total	60		

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Predominantemente, podemos considerar que las mujeres encuestadas están muy cualificadas, debido a que tienen un nivel de estudios medio-alto puesto que, como se puede observar en la Tabla 6, alrededor del 68% posee estudios no obligatorios, como ciclos formativos de Grado Medio o Superior y/o Cursos, Grados Universitarios o Estudios superiores de Máster o Doctorado.

Tabla 6. Nivel de Estudios de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Primaria / Secundaria	20	33,3%	33%
Ciclos formativos de Grado Medio o Superior / Cursos	28	46,7%	80%
Grado Universitario	7	11,7%	92%
Estudios superiores de Máster o Doctorado	5	8,3%	100%
Total	60		

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

En relación a la ocupación de las mismas, apreciamos en la Tabla 7 que, la mayoría de las encuestadas son autónomas, representando alrededor del 80%, y solamente el 2% de ellas, aproximadamente, son empleadas a tiempo completo.

Tabla 7. Ocupación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Asalariada (Empleada a tiempo parcial/Trabajadora por cuenta ajena)	6	10,0%	10%
Empleada a tiempo completo	1	1,7%	12%
Autónoma (Trabajadora por cuenta propia)	48	80,0%	92%
Sin trabajo remunerado, pero trabajando en su hogar (ayuda familiar en explotación...)	5	8,3%	100%
	60		

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Finalmente, a la pregunta sobre el conocimiento de los resultados del estudio, el 85% de las encuestadas respondió afirmativamente (representando a la mayoría), hecho a destacar, puesto que las encuestadas están interesadas en conocer el grado de desigualdad y las barreras a las que se enfrentan en dicho sector.

En resumen, la mujer “tipo” del estudio se trata de una mujer autónoma, de entre 40 y 65 años, generalmente casada y con ciclos formativos de Grado Medio o Superior y/o Cursos.

6.2. MUJER TRABAJADORA EN EL MUNDO RURAL

Una vez identificado el perfil de las mujeres encuestadas, se analizaría la primera sección del cuestionario, para conocer a la mujer objeto del estudio con las características descritas anteriormente.

Esta sección del cuestionario se ha dividido en tres subsecciones, con la finalidad de estudiar minuciosamente el perfil de la figura femenina encuestada.

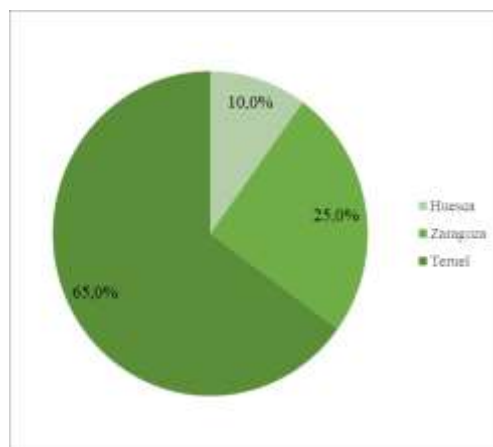
6.2.1. Aspectos generales

El objetivo principal de este epígrafe es conocer los aspectos generales de la explotación de la mujer encuestada en cuestión, cuáles cree que son las barreras a las que se enfrentan en este sector, y los motivos por los cuales decidió dedicarse a ello.

Razón por la cual, la autora del presente estudio desea conocer la provincia en la que se localiza su explotación, la antigüedad de la misma, la actividad que desarrolla en ella, la percepción de la encuestada acerca de las barreras a las que se enfrentan en este sector y, por último, el motivo por el cual decidió dedicarse a ello.

La provincia predominante de las explotaciones de las mujeres encuestadas se localiza en Teruel, representando el 65%, seguida de Zaragoza (25%) y, finalmente, Huesca (10%) (Gráfico 4).

Gráfico 4. Provincia en la que se localiza la explotación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

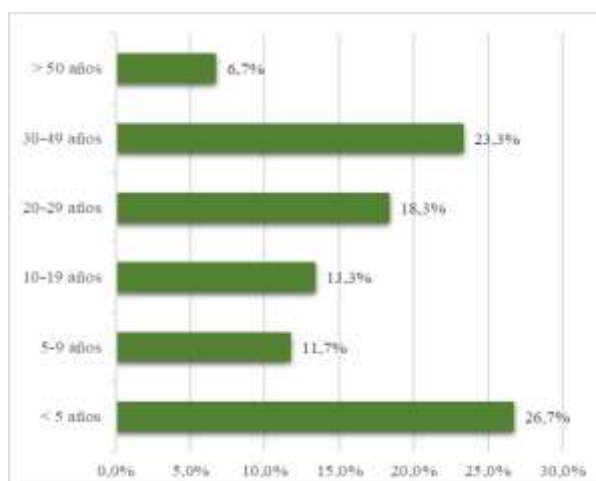


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Como se puede apreciar en el Gráfico 5, alrededor del 27% de las explotaciones tienen menos de 5 años, el 23% tienen entre 30 y 49 años,

La antigüedad de la explotación servirá para determinar e identificar conforme avance el estudio, la posición de la mujer en este sector; es decir, podremos determinar si la mujer se ha iniciado recientemente en el sector o si, por el contrario, la explotación ha sido heredada.

Gráfico 5. Años de antigüedad de la explotación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

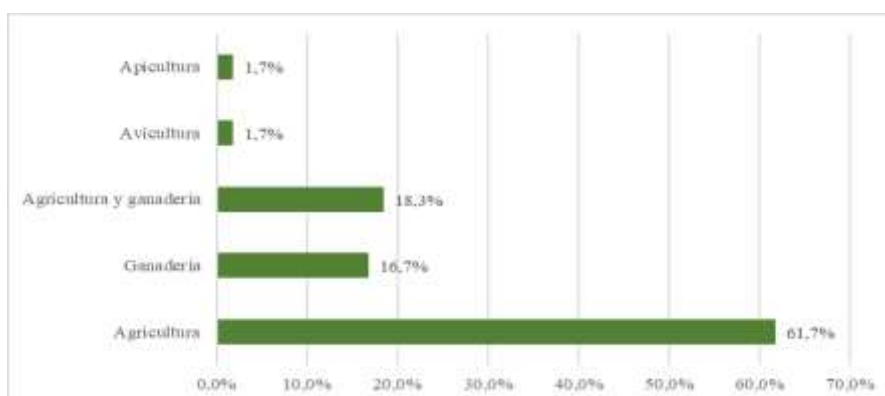


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

En relación a la actividad desarrollada en las explotaciones de las mujeres encuestadas pertenecientes al sector primario en Aragón, se aprecia en el Gráfico 6, que la actividad principal de las mujeres es la agricultura, representando el 62% del total; aunque al

mismo tiempo es remarcable la ganadería, representando el 17% del total. Por supuesto, hay que mencionar las dos actividades desarrolladas conjuntamente por las mismas, y, mencionadas anteriormente -agricultura y ganadería-, representando el 18% del total.

Gráfico 6. Actividad desarrollada en la explotación de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

La cuarta pregunta de esta sección hace referencia a cuáles creen que son las barreras a las que se enfrentan las mujeres agrarias.

La autora de este estudio ha pensado que la mejor opción para analizar esta pregunta es a través de una escala numérica del 1 al 5, siendo 1 poco y 5 mucho, con ocho variables (enunciadas a continuación en la Tabla 8).

Tabla 8. Percepción de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón acerca de las Barreras a las que se enfrentan en el sector primario

	1	2	3	4	5	TOTAL	PROMEDIO
Brecha salarial	18	15	18	4	5	60	2,4
Trabajo temporal	10	15	20	7	8	60	2,8
Comentarios despectivos y menosprecio	20	10	16	5	9	60	2,6
Discriminación laboral	15	9	18	11	7	60	2,8
Dificultad conciliación entre entorno familiar y laboral	6	11	17	14	12	60	3,3
Dificultad en trámites administrativos y/o económicos	13	17	15	7	8	60	2,7
Invisibilización del trabajo	8	10	19	11	12	60	3,2
Sentimiento de infravaloración	13	14	13	5	15	60	2,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Las variables con mayor puntuación, y por consiguiente, las barreras que las mujeres encuestadas consideran más importantes han sido la dificultad de conciliación entre el entorno familiar y el laboral (media más alta por parte de las encuestadas: 3,3), la invisibilización de su trabajo (media: 3,2) y el sentimiento de infravaloración con respecto a los hombres (promedio: 2,9).

Por otro lado, las barreras que las mujeres encuestadas aragonesas han considerado menos importantes han sido la brecha salarial (media mínima de las encuestadas: 2,4) y los comentarios despectivos y menosprecio (promedio: 2,6).

La última pregunta de esta subsección hace referencia a los motivos por los cuales la mujer encuestada decide dedicarse a este sector. Al igual que la anterior, se ha analizado a través de una escala numérica del 1 al 5, siendo 1 poco y 5 mucho, comprendiendo esta vez, siete variables diferentes (expuestas a continuación en la Tabla 9).

Tabla 9. Motivos por los cuales Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón deciden dedicarse al sector primario

	1	2	3	4	5	TOTAL	PROMEDIO
Crecimiento de la población	34	15	6	4	1	60	1,7
Está relacionado con mis estudios	41	10	4	1	4	60	1,6
Continuar con el negocio familiar	6	4	17	8	25	60	3,7
Responsabilidad de mantener un entorno rural vivo	10	9	15	7	19	60	3,3
Satisfacción por pertenecer a un sector esencial y defensa sus intereses	9	4	18	9	20	60	3,5
Desarrollo sostenible y respeto medioambiental	8	5	20	8	19	60	3,4
Satisfacción y autonomía en la toma de decisiones	7	3	17	11	22	60	3,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

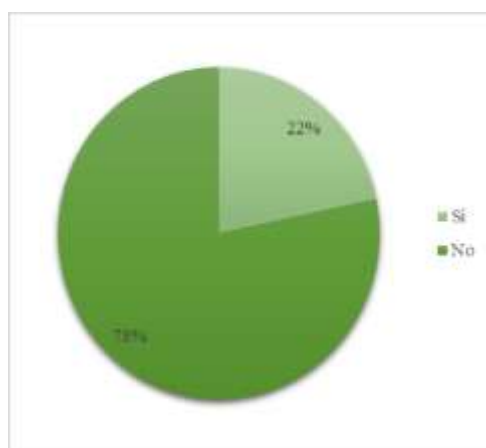
Los motivos destacados por los cuales las mujeres encuestadas aragonesas deciden dedicarse a este sector es mayoritariamente por continuación del negocio familiar (media máxima: 3,7), sentimiento de satisfacción y autonomía en la toma de decisiones (promedio: 3,6), por la satisfacción por pertenecer a un sector esencial y poder defender los intereses del mismo (media: 3,5), desarrollo sostenible y respeto medioambiental (media: 3,4) y responsabilidad de mantener un entorno rural vivo (respuesta media: 3,3). Sin embargo, la mayor parte de las encuestadas no deciden ocuparse de este sector por crecimiento de la población (1,7 de media) ni tampoco por sus estudios realizados (media mínima: 1,6).

6.2.2. Percepción de ayudas económicas, Seguridad Social, Tipo de Trabajadora y Representación en el sector

La finalidad de esta segunda subsección es investigar si perciben ayudas económicas por ser mujeres emprendedoras, indagar si están dadas de alta en la explotación agraria y, por tanto, en la Seguridad Social, saber si son trabajadoras por cuenta propia -autónomas- o ajena -asalariadas-, conocer si han ostentado alguna vez algún tipo de representación en participaciones sociales y, en última instancia, analizar los motivos por los cuales creen que hay menos representación femenina que masculina.

Como se puede apreciar en el Gráfico 7, solamente 22% de las encuestadas perciben ayudas económicas por ser mujeres emprendedoras.

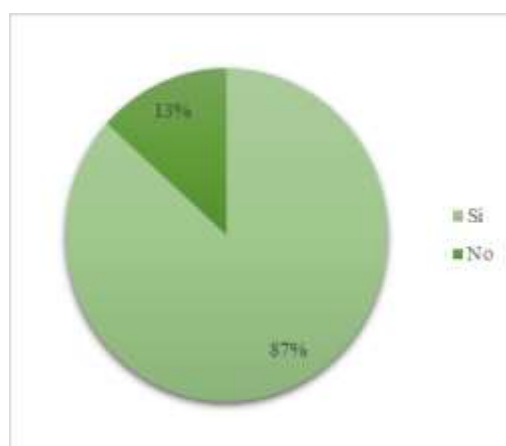
Gráfico 7. Percepción de ayudas económicas por las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

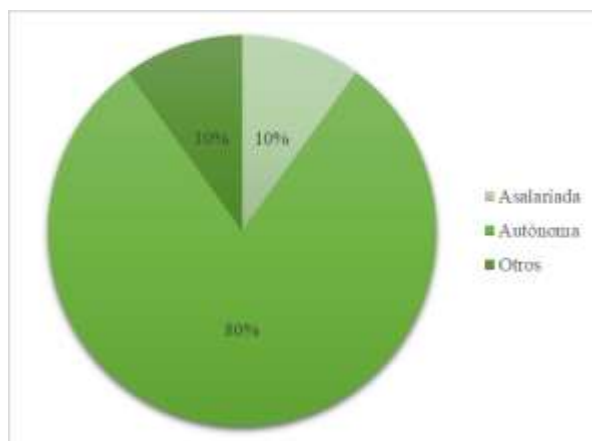
Afortunadamente, la mayor parte de las encuestadas (87%) están dadas de alta en la explotación agraria (Gráfico 8) -y, por tanto, en la Seguridad Social- y el 80% son autónomas (Gráfico 9); es decir, trabajadoras por cuenta propia que realizan su actividad económica de forma habitual personal y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de la organización y dirección de otra persona (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2007b).

Gráfico 8. Porcentaje de Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón dadas de alta en la Explotación Agraria y, por tanto, en la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Gráfico 9. Porcentaje de Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia

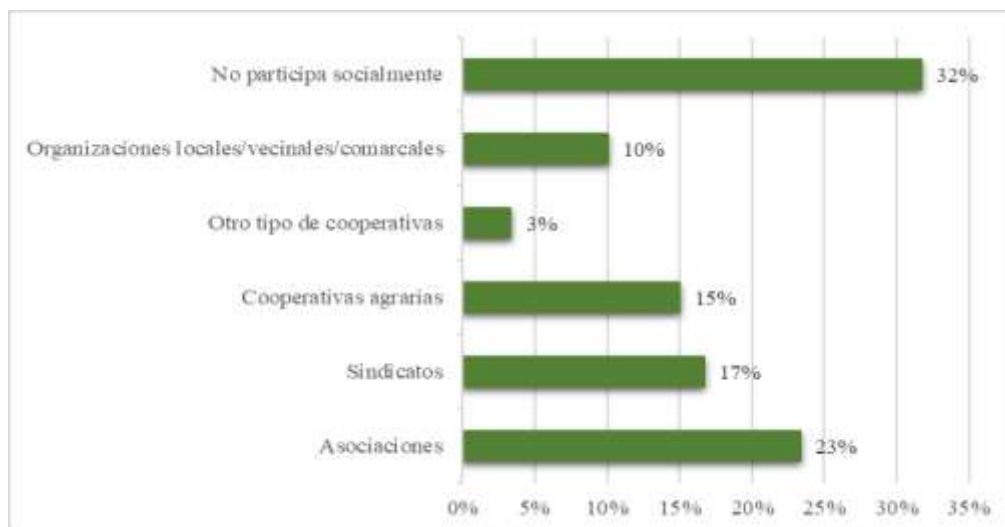


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

En lo que se refiere al grado de representación social por parte de las aragonesas encuestadas (Gráfico 10), la mayoría de ellas -haciendo referencia al 68%- participa socialmente en asociaciones, sindicatos, cooperativas agrarias, otro tipo de cooperativas y organizaciones locales, vecinales o comarcales; mientras que solamente el 32% de ellas no participa socialmente en ninguna de ellas.

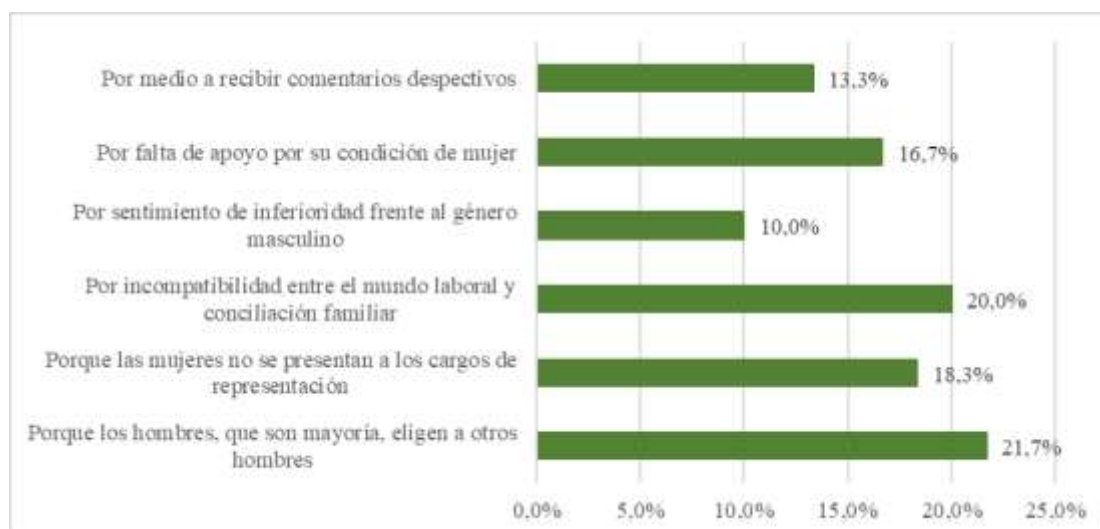
Los motivos por los cuales las aragonesas encuestadas no participan socialmente en cargos de representación en las asociaciones son, en mayor medida -y como se muestra en el Gráfico 11-, porque los hombres, que son mayoría, eligen a otros hombres (21,7%) -es decir, no tienen en cuenta la posición femenina como representación en los altos cargos-, por incompatibilidad entre el mundo laboral y la conciliación familiar (20%) -ya que, como se ha detallado anteriormente, la mayoría de las mujeres tienen un doble rol dentro del núcleo familiar: su actividad principal en la explotación y el cuidado del hogar y de los hijos (mayormente desempeñado sin ayuda de su pareja); por lo que, mayoritariamente, las reuniones y toma de decisiones se realizan en horarios incompatibles para ellas-, porque las mujeres no se presentan a los cargos de representación (18,3%) -quizá sienten que su aportación al sector tiene menos validez que la de la figura masculina-, por falta de apoyo por su condición de mujer (16,7%) -quizá algunas mujeres no se sientan apoyadas por su entorno cercano, ya que su pensamiento les lleve a pensar que eso es una tarea de hombres-, por miedo a recibir comentarios despectivos (13,3%) -miedo al rechazo social-, y por sentimiento de inferioridad frente al género masculino (10%) -una vez más, infravaloración con respecto a la figura masculina-.

Gráfico 10. Grado de Representación en participaciones sociales de Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Gráfico 11. Motivos por los que las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón creen que hay menos representación social femenina que masculina



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

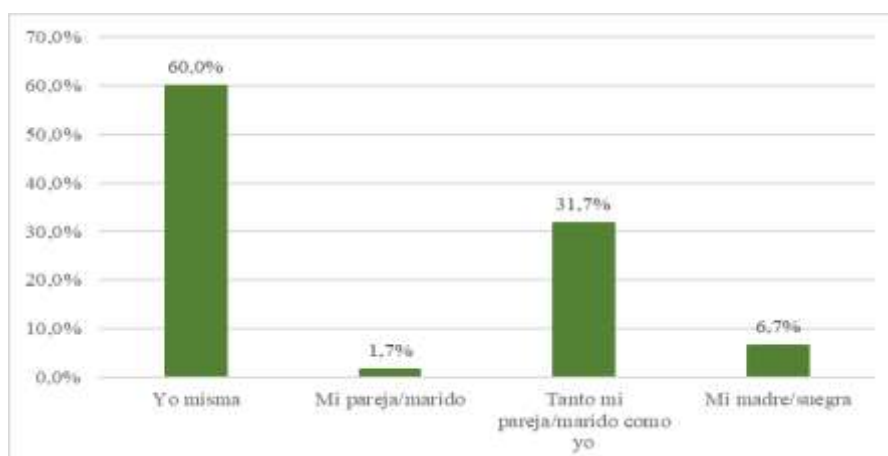
6.2.3. Conciliación familiar y laboral y Toma de Decisiones

La última subsección va destinada a las trabajadoras -titulares o cotitulares de la explotación- por cuenta propia -razón por la cual las trabajadoras asalariadas quedan excluidas de este análisis- con la finalidad de determinar la conciliación entre el entorno familiar y el mundo laboral y la capacidad en la toma de decisiones que poseen en la

misma, además de cuestionarles si serían capaces de continuar con la explotación en caso de quedarse solas al frente de la misma.

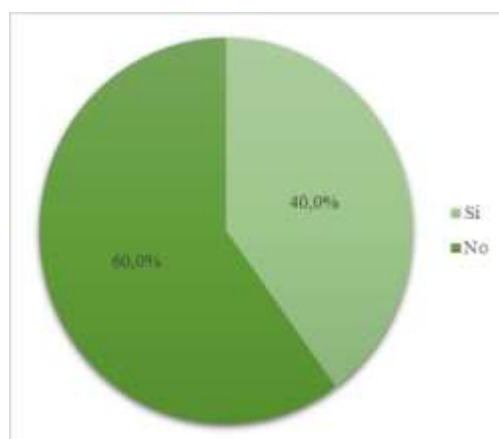
A la hora de analizar y determinar la conciliación de las encuestadas en el ámbito familiar y laboral, una pregunta muy importante ha sido quién se encarga de la realización de los cuidados familiares y las tareas del hogar (Gráfico 12), pregunta a la que el 60% de las encuestadas responden que son ellas mismas las que se encargan de ello, y solamente el 32% recibe ayuda por parte de su pareja. Es por ello que, el 40% de las aragonesas encuestadas se ha planteado dejar de trabajar por incompatibilidad entre la conciliación familiar y el mundo laboral (Gráfico 13).

Gráfico 12. Encargada/o de la realización de los cuidados familiares y tareas domésticas en los hogares de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Gráfico 13. Porcentaje de respuesta por el que las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón se han planteado o han dejado de trabajar por incompatibilidad entre la conciliación familiar y el mundo laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

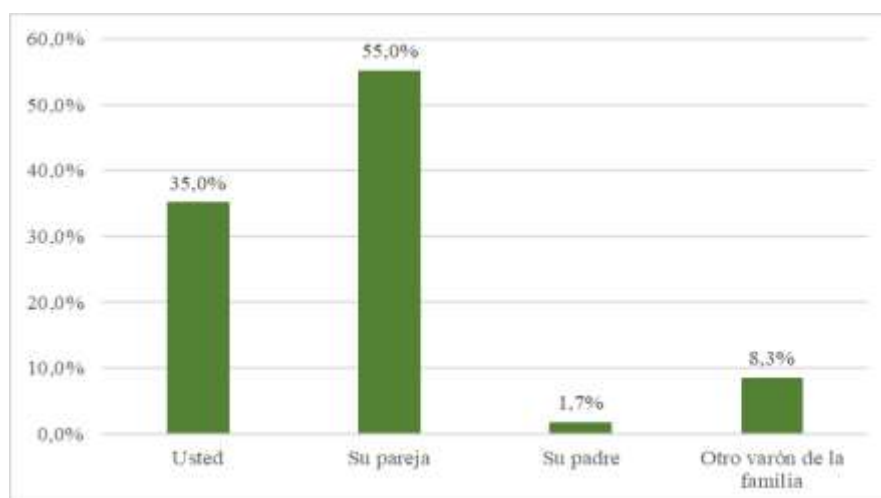
Con lo que respecta a la toma de decisiones de las trabajadoras titulares, un aspecto relevante a destacar en la Tabla 10 es que, el 69% tiene la capacidad de tomar todo tipo de decisiones dentro de la explotación agraria con respecto a su socio, y el 17% de ellas toma las decisiones conjuntamente. Sin embargo, cabe destacar también que el 2% de ellas no tiene ningún poder en la toma de decisiones. Aunque, como se aprecia en el Gráfico 14, quien se encarga realmente de negociar con el comprador de su producción es en la mayoría de los casos un varón relacionado con la mujer encuestada (67%), ya sea su pareja, su padre u otro varón de la familia. Solamente el 33% de las encuestadas negocian con su comprador -hecho que no concuerda con los datos de la Tabla 10, donde alrededor del 69% es capaz de tomar todo tipo de decisiones-.

Tabla 10. Capacidad de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón en la toma de decisiones dentro de la explotación con respecto a su socio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Todo tipo de decisiones	33	68,8%	69%
Las decisiones económicas	2	4,2%	73%
Las decisiones de recursos humanos (capital humano)	3	6,3%	79%
Las decisiones técnicas (organización de trabajo)	0	0,0%	79%
Las decisiones de comercialización	1	2,1%	81%
No tengo poder de decisión sobre la explotación	1	2,1%	83%
Las decisiones son comunes	8	16,7%	100%
Total	48		

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Gráfico 14. Porcentaje de negociación con el comprador de su producción por parte de las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Para analizar la capacidad de independencia con respecto a la figura masculina que tienen las aragonesas titulares encuestadas, se realizó la pregunta de si, en caso de quedarse solas al mando, serían capaces de continuar con la explotación. Pregunta a la que el 62% de las encuestadas respondió afirmativamente.

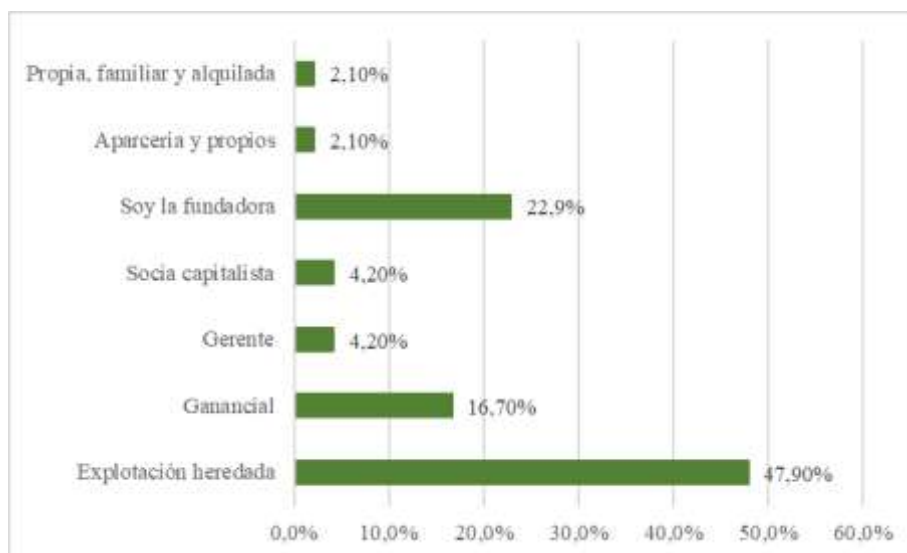
6.3. COTITULARIDAD o TITULARIDAD COMPARTIDA

La finalidad de esta segunda sección del estudio es conocer la posición de titularidad de las encuestadas -excluyendo de nuevo en este análisis a las asalariadas-.

Una vez mencionadas y descritas las mejoras de la Ley 35/2011, la autora del presente estudio ha realizado tres preguntas fundamentales basándose en la misma: si la encuestada tiene titularidad compartida en su explotación, si figura como titular de la explotación, y la descripción del tipo de titularidad que ostenta.

El 89% de las encuestadas figuran como titulares de la explotación. Sin embargo, solamente el 40% de ellas tienen Titularidad Compartida en su explotación, por lo que el 60% la desconoce o no tiene. Además, como se aprecia en el Gráfico 15, el 48% de ellas ostentan la titularidad de explotación heredada, el 23% son las propias fundadoras y el 17% tienen titularidad de ganancial.

Gráfico 15. Titularidad ostentada por las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

6.4. EL MEDIO RURAL

La tercera y última sección se ha destinado a analizar el medio rural y, más concretamente, la despoblación rural.

Es por ello por lo que, a través de una escala numérica del 1 al 5 -siendo 1 nada y 5 mucho-, se ha preguntado a las mujeres aragonesas si creen que la despoblación rural es un problema en Aragón, si creen que las mujeres abandonan más el medio rural que los hombres y los motivos de este abandono -por medio de una escala numérica, siendo 1 poco y 5 mucho-.

El 77% de las encuestadas afirman que la despoblación es un problema en Aragón. Además, la creencia de las aragonesas encuestadas es la tendencia, por parte de las mujeres (representando el 55%) a abandonar más el entorno rural que los hombres. Los motivos más destacables recogidos en la Tabla 11 son la educación -en términos de guarderías, colegios, institutos, etc.- (media: 4,4) y los servicios sanitarios (media 4,1). Por otro lado, los motivos menos acentuados por las encuestadas son el servicio de cuidado de personas mayores y las actividades de ocio.

Tabla 11. Motivos sobre el abandono del medio rural liderado por las mujeres mayoritariamente con respecto a los hombres según las Mujeres Agrarias encuestadas en Aragón

	1	2	3	4	5	TOTAL	PROMEDIO
Servicios sanitarios	6	4	6	9	35	60	4,1
Educación (guarderías, colegios, institutos, etc)	4	1	5	10	40	60	4,4
Pequeño comercio y supermercados	6	13	12	9	20	60	3,4
Servicios de cuidado de personas mayores	25	10	9	6	10	60	2,4
Actividades de ocio	21	13	15	7	4	60	2,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

7. CONCLUSIONES

La situación actual de la mujer emprendedora y directiva en España está caracterizada por la mínima presencia en los altos cargos de responsabilidad y liderazgo en empresas e instituciones, enfrentándose a múltiples obstáculos que dificultan su acceso a los altos cargos en el ámbito laboral.

El objetivo principal del presente estudio consiste en conocer y analizar en detalle los principales impedimentos a los que se enfrentan las mujeres emprendedoras y/o directivas en el sector primario en Aragón.

Su finalidad es la de fomentar la visibilidad de la disparidad de género en el mercado laboral en general, y en el sector primario en particular; y la de dar a conocer una serie de aspectos beneficiosos para ellas, como la titularidad compartida o la prestación de ayudas económicas.

Mediante la revisión de la bibliografía se han estudiado los antecedentes de las mujeres emprendedoras y directivas durante el transcurso de la historia, así como también se ha analizado detalladamente su situación en cuanto a la tasa de paro, de empleo y de actividad.

Conforme ha ido avanzando el trabajo, se ha podido observar que, a pesar de los avances obtenidos desde la incorporación de la mujer al mercado laboral en España, la figura femenina todavía sufre infrarrepresentación con respecto a la masculina; es decir, la tasa de actividad y empleo femeninas son menores a las masculinas, y, por el contrario, la tasa de paro femenina es mayor; aun teniendo un mayor nivel de formación educativa que los hombres.

Por ende, las mujeres tienen dificultades de acceso al mercado laboral español -pues tienen menos oportunidades para conseguir empleo por el hecho de ser mujer- y, sobre todo, a altos cargos de liderazgo.

El trabajo se ha basado en el estudio de cuatro principales barreras que las mujeres emprendedoras y directivas sufren en el sector primario: las estructuras sociales y estereotipos, la dificultad de conciliación laboral y familiar, el denominado “techo de cristal” y la brecha salarial. Posteriormente, el estudio de la bibliografía se ha completado con las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a la muestra objeto de estudio (mujeres emprendedoras y/o directivas de entre 40 y 65 años con un nivel de estudios medio-alto).

La principal barrera destacada por las encuestadas ha sido la dificultad de conciliación entre el entorno laboral y familiar. Aunque tradicionalmente existía una clara división de trabajo en cuanto al género, actualmente la sociedad percibe de manera natural esta división del pasado. Por ende, las mujeres realizan una doble jornada laboral, cumpliendo con su obligación laboral y encargándose de la conciliación familiar sin recibir ningún tipo de ayuda masculina. La mayoría de las veces este trabajo se considera como invisible para la sociedad. Sin embargo, esta “doble carga” impide compatibilizar sus tareas y dificulta su acceso a altos cargos dentro del sector y de las organizaciones. Es por ello por lo que el 40% de las encuestadas se ha planteado dejar

de trabajar por incompatibilidad laboral y familiar, además de afectar negativamente a otros factores como la infrarrepresentación femenina en participaciones sociales. A nivel de organizaciones, existen Planes de Conciliación para facilitar la coordinación entre la vida laboral con la vida familiar.

La segunda barrera destacada por la población objeto de estudio ha sido el concepto conocido como “techo de cristal”, el cual está claramente relacionado con el obstáculo mencionado anteriormente; ya que, la mayor parte de las veces, las mujeres sufren sentimiento de infravaloración con respecto a los hombres, pues hay una serie de impedimentos imperceptibles que les dificultan alcanzar altos cargos de responsabilidad y liderazgo por su condición de género aún estando más cualificadas que los hombres. Este hecho provoca a su vez que las mujeres no se enrolen activamente en la representación de participaciones sociales, ya que consideran principalmente, que no van a ser elegidas por su condición de ser mujer, sufren incompatibilidad entre el mundo laboral y la conciliación familiar y tienen miedo a ser infravaloradas y a recibir comentarios despectivos. Adicionalmente, este fenómeno muestra una gran disparidad entre géneros otorgando a las mujeres capacidad limitada para promocionar en puestos de poder en empresas, organizaciones e instituciones.

Cabe destacar que alrededor del 40% de las encuestadas tiene titularidad compartida en Aragón y alrededor del 69% de ellas tiene capacidad plena en la toma de decisiones dentro de la explotación con respecto a su socio -masculino-. Sin embargo, en el 54% de los casos, el encargado de negociar con el comprado de su producción es su pareja (una vez más, la mujer es percibida por debajo del hombre). Un hecho relevante a destacar es que el 62% de ellas sería capaz de continuar con la explotación en caso de quedarse solas al mando (lucha femenina por la igualdad de género).

En relación con este obstáculo, es importante mencionar las estructuras sociales y los estereotipos. Debido a las creencias de la sociedad patriarcal actual, las mujeres han tenido que combinar las cualidades características masculinas de competitividad, alta capacidad de control, autoridad y orientación clara en toma de decisiones, con aptitudes femeninas para evitar el rechazo social de la población. De esta manera, las mujeres están consiguiendo la misma autonomía que los hombres, aunque tienen diversos obstáculos para acceder a puestos de liderazgo.

Finalmente, la brecha salarial también es un fenómeno vigente en la sociedad actual, puesto que las posiciones desempeñadas por plantilla masculina poseen menor valoración social que las masculinas.

En definitiva, el presente estudio ha evidenciado que, en pleno siglo XXI, todavía existen grandes desigualdades de género en lo que respecta a la mujer en el ámbito laboral y, específicamente, a la mujer emprendedora y directiva aragonesa en el sector primario.

Como se ha evidenciado a lo largo del análisis, la mujer todavía se sitúa socialmente por debajo del hombre; es decir, la percepción que tiene la sociedad actual sobre ella sigue siendo de inferioridad.

Bien es cierto que, la gran mayoría de los altos cargos en empresas, organizaciones, instituciones, etc. están liderados por hombres (a pesar de que las estadísticas indican que el porcentaje de mujeres con educación superior es mayor al de los hombres); situándose éstas en puestos más bajos dentro de la estructura vertical de las organizaciones. Adicionalmente, todavía está vigente la dificultad de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar, pues se asocia directa y erróneamente a la figura femenina el hacerse cargo del cuidado del hogar y de la familia (hecho que dificulta la promoción de éstas en sus puestos de trabajo y el alcance de altos puestos en la estructura organizativa). Además, las mujeres son objeto de menor contratación (por tema de maternidad), perciben un salario menor que los hombres (aun desempeñando los mismos puestos de trabajo y estando generalmente, mejor cualificadas) y cuentan con grandes obstáculos para alcanzar puestos de liderazgo en empresas e instituciones, etc.

Finalmente, es importante hacer referencia a las limitaciones del presente trabajo, pues se desconoce el número exacto de aragonesas agrarias, por lo que es imposible obtener una representación exacta de las mismas. Además de la dificultad de acceso a las bases de datos y la acotación territorial (Comunidad Autónoma de Aragón).

Pese a todas estas dificultades, el análisis ha evidenciado la existencia de las desigualdades de género todavía vigentes en el sector primario. Por ello, se alienta a continuar en esta línea del estudio, con la finalidad de derrocarlas lo antes posible y conseguir la igualdad plena y real entre hombres y mujeres en el sector primario en especial, y en la sociedad en general.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alcañiz Moscardó, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23. Recuperado de: <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/150765/66900.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arrow, K. J. (1973). *Information and economic behavior*. Harvard univ cambridge MA. Recuperado de: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD0768446.pdf>
- Balbo, L. (1994). “La doble presencia”, en C. Borderías, C. Carrasco, C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria.
- BBC News (2017). *Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal"*. BBC Mundo. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>
- Brindusa, A., Conde-Ruiz, J.I. y Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 229 (2/2019). Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/J-Conde-Ruiz/publication/335016383_Brechas_Salariales_de_Genero_en_Espana/links/5e6f5406458515e5557fd03c/Brechas-Salariales-de-Genero-en-Espana.pdf
- Carrasco Macias, M.J. (2004). Participación y poder de la mujer en las organizaciones educativas. Universidad de Huelva. XXI. *Revista de Educación*, 6. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1943/b15153344.pdf?sequence=1>
- Castillo-Mayén, R., y Montes-Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(3). Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.138981/165841>
- Cheung, F. y Halpern, D. (2010). Women at the top. Powerful leaders define success as work + family in a culture of gender. *American Psychologist*. 65(3). Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2010-06153-004>
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 29316. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16(2). Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/1193.pdf>

- Díaz Paniagua, N. (2014). Boletín de la sociedad de amigos de la cultura de Vélez-Málaga. *Mujer y educación*. Recuperado de: <https://www.Dialnet-MujerYEducacion-4745694.pdf>
- Durán, M.^a. A. (1986). *La jornada interminable*. Icaria.
- Eagly, A.H. (1987). *Sex differences in social behaviour: A social- role interpretation*.
- Eagly, A.H. y Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109. Recuperado de: https://www.women-unlimited.com/wp-content/uploads/prejudice_against_women.pdf
- Economía Feminista (2018). Rompamos el Techo de Cristal. *Rompamos el Techo de Cristal*, vol. 2. Recuperado de: <https://economiafeminista.com/rompiendo-el-techo-de-cristal/>
- Fernández, R. (2021). Porcentaje de población con trabajo en España en 2020, por género y sector de actividad. *Statista*. Recuperado de: <https://es.statista.com/estadisticas/1125084/empleo-poblacion-ocupada-por-genero-y-sector-en-espana/>
- Fernández-Cornejo, J.A., Belope-Nguema, S., Escot, L. y del Pozo-García, E. (2019). *¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar?*. Fundación “La Caixa”. Recuperado de: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/por-que-los-hombres-no-utilizan-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- Ferrant, G. y Folev, A. (2016). OECD Development Centre. *The economic cost of gender-based discrimination in social institutions*. Recuperado de: https://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI_cost_final.pdf
- Ferrer Valero, S. (2014). Mujeres en la historia. *La madre del feminismo español, concepción arenal (1820-1893)*. Recuperado de: <https://www.mujaresenlahistoria.com/2014/10/la-madre-del-feminismo-espanol.html>
- Friedan, B. (1983). *La segunda fase*. Plaza&Janés.
- García Delgado, J.L. y Myro, R. (2014). *The Spanish Economy, An introduction*. Thomson-Reuters, Madrid.
- GESTHA (2020). *La brecha salarial continúa ensanchándose y las mujeres cobran 4.915 euros menos que los hombres*. Recuperado de: <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=661>

- Gutiérrez Casas, L.E. y Limas Hernández, M. (2008). Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua. *Estud. Front*, 9(18). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612008000200002
- Huesca, K. (2021). El Mundo – Empresas, Discriminación retributiva. *Así es el registro salarial por sexos que las empresas están obligadas a tener desde hoy*. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2021/04/14/6075da9bfc6c831e358b4591.html>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2018). Salarios, ingresos, cohesión social: *Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10885>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2020a). Análisis sociales: Mujeres y hombres en España. *Nivel de formación de la población adulta por grupos de edad. CNED-2014*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=12726>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2020b). Análisis sociales: Mujeres y hombres en España. *Ocupados según rama de actividad y periodo*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2021a). Agricultura y Medioambiente: agricultura. *Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas. Año 2016*. Recuperado de: https://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176854&menu=ultiDatos&idp=1254735727106
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2021b). Mercado laboral. Actividad, ocupación y paro. Encuesta de población activa. *Tasas de actividad por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4206>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2021c). Mercado laboral. Actividad, ocupación y paro. Encuesta de población activa. *Tasas de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4213>
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2021d). Mercado laboral. Actividad, ocupación y paro. Encuesta de población activa. *Tasas de paro por distintos grupos*

de edad, sexo y comunidad autónoma. Recuperado de:
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

- Jiménez Ruiz, I. y Moya Nicolás, M. (2018). La cuidadora familiar: sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar. *Enfermería Global*, 17(1). Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n49/1695-6141-eg-17-49-00420.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 22 de marzo de 2007, p. 12611. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- Lupano Perugini, M.L., y Castro Solano, A. (2011). Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias psicológicas*, 5(2). Recuperado de:
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212011000200002#Butler
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2011). Gobierno de España: Desarrollo Rural. *Titularidad compartida en las explotaciones*. Recuperado de: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente (2013). Gobierno de España: Medio Rural. *Trabajando en femenino*. Recuperado de: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/MR%20trabajando%20en%20femenino_digital_tcm30-131214.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2007a). Gobierno de España: Igualdad de género. *Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2017*. Recuperado de: <https://www.mites.gob.es/es/igualdad/index.htm>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2007b). Gobierno de España: Empleo y Economía Social. *El trabajo por cuenta propia o autónomo*. Recuperado de: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_0.htm
- Molero Alonso, F., Cuadrado Guirado, I., García Ael, C., Recio Saboya, P., y Rueda Laffont, B. (2009). *Mujer y liderazgo en el siglo XXI: una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de alta*

responsabilidad. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Recuperado de:

<https://www.inmujeres.gob.es/en/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/mujerLiderazgo.pdf>

- Morales, J.F. y Cuadrado, I. (2004). Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos. *Rev. de Psicol. Gral. y Aplic*, 57(2). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=997831>
- Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida. *Boletín Oficial del Estado*, 155, Sec. I, p. 46150. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/06/29/pdfs/BOE-A-2012-8677.pdf>
- PricewaterhouseCoopers (PwC) (2020). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo*. Recuperado de: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closingap-brecha-empleo.pdf>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 272, Sec. I, p. 8750. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>
- Roda, P. (1995). *Historia de las mujeres: la mitad desconocida*, nº 11. Recuperado de: www.Dialnet-LaHistoriaDeLasMujeres-4806693.pdf
- Sabater Fernández, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Revista de relaciones laborales*, 30. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Tablado, F. (2021). *Brecha salarial: definición, datos y causas*. Grupo Ático 34. Recuperado de: https://protecciondatos-lopd.com/empresas/brecha-salarial/#Datos_sobre_la_brecha_salarial_de_genero_en_Espana_2019-2020
- Zimmer, B. (2015). The Wall Street Journal. *The Phrase 'Glass Ceiling' Stretches Back Decades*. Recuperado de: <https://www.wsj.com/articles/the-phrase-glass-ceiling-stretches-back-decades-1428089010>

ANEXO I. Encuesta

Buenos días,

Soy Olga Medina Castillo, estudiante de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza, y estoy realizando el Trabajo de Fin de Grado sobre los impedimentos a los que se enfrentan las mujeres en el mundo rural, y específicamente, en el sector primario.

Dada su vinculación con el sector, agradecería su participación en esta encuesta de carácter anónimo.

La realización de la encuesta tiene una duración aproximada de 7 minutos.

Muchas gracias por su tiempo.

- Correo electrónico (opcional)

SECCIÓN 1. MUJER TRABAJADORA EN EL MUNDO RURAL

1. Provincia en la que se localiza su explotación

- Huesca
- Zaragoza
- Teruel
- Otro _____

2. Antigüedad de la Explotación

- <5 años
- 5-9 años
- 10-19 años
- 20-29 años
- 30-49 años
- >50 años

3. ¿Qué actividad del sector primario desarrolla en su explotación? Seleccione cual/cuales

- Agricultura
- Ganadería
- Pesca
- Minería

- Avicultura
- Apicultura
- Silvicultura (explotación forestal)
- Otro_____

4. ¿Cuáles cree que son las barreras a las que se enfrentan las mujeres que trabajan en el sector primario? Puntúa del 1 al 5, siendo 1 poco y 5 mucho.

	1	2	3	4	5
Brecha salarial					
Trabajo temporal					
Comentarios despectivos y menosprecio					
Discriminación laboral (las mujeres no son contratadas)					
Dificultad de conciliación entre el entorno familiar y laboral					
Dificultad en trámites administrativos y/o económicos					
Invisibilización del trabajo (percibido como “ayuda” en la explotación)					
Sentimiento de infravaloración (las mujeres agrarias son juzgadas por su trabajo)					

5. ¿Por qué motivo decidió dedicarse a este sector? Seleccione cual/cuales se adaptan a usted ESCALA DEL 1 AL 5

	1	2	3	4	5
Crecimiento de la población					
Está relacionado con mis estudios					
Continuar con el negocio familiar					
Responsabilidad de mantener un entorno rural vivo					
Satisfacción por pertenecer a un sector esencial y defensa sus intereses					
Desarrollo sostenible y respeto medioambiental					
Satisfacción y autonomía en la toma de decisiones					

6. ¿Percibe ayudas económicas por ser mujer emprendedora?

- Sí
- No

7. ¿Está usted dada de alta en la explotación agraria y, por tanto, en la Seguridad Social?
- Sí
 - No
8. ¿Es usted trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia?
- Asalariada (por cuenta ajena)
 - Autónoma (por cuenta propia)
9. ¿Ha ostentado usted algún tipo de representación en participaciones sociales? Seleccione cual/cuales:
- Asociaciones
 - Sindicatos
 - Cooperativas agrarias
 - Otro tipo de cooperativas
 - Organizaciones locales/vecinales/comarcales
 - No participa socialmente
10. ¿Por qué cree que hay menos mujeres que hombres como representantes en cooperativas, sindicatos de riego, etc? Seleccione cual/cuales
- Porque los hombres, que son mayoría, eligen a otros hombres
 - Porque las mujeres no se presentan a los cargos de representación
 - Por incompatibilidad entre el mundo laboral y conciliación familiar
 - Por sentimiento de inferioridad frente al género masculino
 - Por falta de apoyo por su condición de mujer
 - Por medio a recibir comentarios despectivos
-
11. ¿Quién se encarga de la realización de los cuidados familiares y tareas domésticas?
- Yo misma
 - Mi pareja/marido
 - Tanto mi pareja/marido como yo
 - Mi madre/mi suegra
 - Mi padre/Mi suegro
 - Otro/a familiar

12. ¿Se ha planteado o ha dejado alguna vez dejar de trabajar por incompatibilidad entre la conciliación familiar y el mundo laboral?
- Sí
 - No
13. ¿Quién negocia con el comprador de su producción?
- Usted
 - Su pareja
 - Su padre
 - Otro varón de la familia
 - Otra mujer de la familia
14. ¿Qué capacidad en la toma de decisiones tienes dentro de la explotación agraria con respecto a su socio/marido? Soy la encargada de tomar....
- todo tipo de decisiones
 - las decisiones económicas
 - las decisiones de recursos humanos (capital humano)
 - las decisiones técnicas (organización de trabajo)
 - las decisiones de comercialización
 - No tengo poder de decisión sobre la explotación
 - Otro_____
15. En caso de quedarse sola al mando, ¿sería capaz de continuar con la explotación?
- Sí
 - No

SECCIÓN 2. TITULARIDAD COMPARTIDA O COTITULARIDAD

La "Ley 35/2011 sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias" tiene como objetivo paliar la situación de desigualdad e invisibilización del trabajo de las mujeres rurales en el sector.

1. ¿Tiene cotitularidad (o titularidad compartida) en su explotación según lo contemplado en la “Ley 35/2011 sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias” del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación?
- Sí

- Otro_____

48

SECCIÓN 4. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad

- Menor de 40
- Entre 40 y 65
- Mayor de 65

2. Nivel de estudios

- Ninguno
- Primaria / Secundaria
- Ciclos formativos de Grado Medio o Superior / Cursos
- Grado Universitario
- Estudios superiores de Máster o Doctorado

3. Ocupación

- Empleada a tiempo parcial
- Empleada a tiempo completo
- Trabajadora por cuenta ajena
- Autónoma
- Desempleada pero inscrita como demandante de empleo
- Sin trabajo remunerado, pero trabajando en su hogar (ayuda familiar en explotación...)

4. Estado civil

- Soltera
- Casada
- Viuda
- Divorciada
- Separada

5. ¿Desea conocer los resultados de este estudio?

- Sí
- No

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO II. PRESENTACIÓN DE LA AUTORA A ASOCIACIONES Y FEDERACIONES

■ A través de llamada telefónica

Hola buenos días,

Soy Olga Medina Castillo, estudiante de la Facultad de Economía y Empresa de Zaragoza. Estoy estudiando la carrera de ADE en inglés. Contactaba con vosotras puesto que estoy realizando mi Trabajo de Fin de Grado en el tema de “gestión y liderazgo de empresas e instituciones: una perspectiva de género”.

Y específicamente, la línea que he escogido y mi objetivo principal es analizar las barreras a las que se han enfrentado las mujeres en el sector primario a lo largo de la historia hasta actualmente.

Por ello había pensado en contactar con ustedes.

El proceso a seguir sería muy sencillo, simplemente vuestra función sería la de mediar y hacerles llegar el cuestionario que he realizado a las mujeres pertenecientes al sector primario que formen parte de vuestra asociación.

Creo que el estudio que estoy realizando puede ser muy útil tanto para ustedes como también para mí, porque considero muy importante la visibilidad y el estudio del tema.

■ Mensaje enviado por correo electrónico a asociaciones y federaciones

ASUNTO: SOLICITUD COLABORACIÓN TFG

Buenas tardes,

Soy Olga Medina Castillo, estudiante de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza.

Hace unas semanas me puse en contacto con _____, para solicitar colaboración para el TFG que estoy realizando, cuyo objetivo es el estudio de los impedimentos a los que se enfrentan las mujeres en el sector primario.

El proceso a seguir sería muy sencillo, ya que, simplemente la función de vuestra asociación _____ sería la de mediar y hacerles llegar la encuesta que he

realizado [adjunto link] a las mujeres que formen parte de la asociación (específicamente, a las que pertenezcan al sector primario).

Creo que el estudio que estoy realizando puede ser muy útil tanto para vosotras como también para mí, porque considero muy importante la visibilidad y el estudio de este tema.

Quedo a la espera de respuesta además de confirmación de recepción del correo.

Muchas gracias de antemano

Un saludo,

Olga

PD: A continuación, adjunto el mensaje a enviar a las MUJERES integrantes de esta asociación que PERTENEZCAN AL SECTOR PRIMARIO

¡Hola! 👋

Soy Olga Medina Castillo, estudiante de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza.

He realizado esta encuesta para mi TFG cuyo objetivo es el estudio de los impedimentos a los que se enfrentan las mujeres en el sector primario, por lo que agradecería la rellenéis, ya que conlleva poquito tiempo 😊

Por otro lado, agradecería difusión en caso de conocer mujeres pertenecientes al sector primario 📱📱

Muchas gracias 😊

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSezwm3Jvr_5eLO7GPKn5WhFJFS_da5nzBrTS_iD-aetXVRQFg/viewform?usp=sf_link

■ **Mensaje enviado por WhatsApp/Facebook**

¡Hola! 🙋

Soy Olga Medina Castillo, estudiante de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza.

He realizado esta encuesta para mi TFG cuyo objetivo es el estudio de los impedimentos a los que se enfrentan las mujeres en el sector primario, por lo que agradecería la rellenéis, ya que conlleva poquito tiempo 😊

Por otro lado, agradecería difusión en caso de conocer mujeres pertenecientes al sector primario 📱 📱

Muchas gracias 😊

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSezwm3Jvr_5eLO7GPKn5WhFJFS_da5nzBrTS_iD-aetXVRQFg/viewform?usp=sf_link